



TITLE:

相互信賴的労使関係形成への歩み —昭和30年代の臨時工問題を素材 に—

AUTHOR(S):

久本, 憲夫

CITATION:

久本, 憲夫. 相互信賴的労使関係形成への歩み —昭和30年代の臨時工問題を素材に—. 調査と研究: 経済論叢別冊 1996, 11: 69-87

ISSUE DATE:

1996-10

URL:

<https://doi.org/10.14989/44430>

RIGHT:

相互信賴的労使関係形成への歩み

——昭和30年代の臨時工問題を素材に——

久 本 憲 夫

はじめに

本稿のテーマは、昭和30年代における労使交渉のプロセスの検討をすることである。現代日本において、驚くほど安定した現代日本の労使関係は、「相互信賴的」であると形容される場合が多い。こうした関係は、第一次オイルショック後顕在化したといつてよいであろう。昭和20年代の激しく対立した労使関係は、どのようにして昭和50年代以降の相互信賴的労使関係へと変化していったのであろうか¹⁾。経営者にとって組合、組合にとっての経営者が信賴に足る存在であるという認識は、日常的な営みの中から生まれるものである。組合が経営に対してあまりに強硬であると経営が判断すれば、経営はそうした組合活動家たちを排除しようとする。これらの活動家が潜在的にであれ、かなりの組合員の支持を得るかぎり相互信賴的労使関係は安定しない。組合ならびに組合員にとって、経営者は信賴に足る存在ではない。経営に

とって、こうした活動家の一般組合員の支持を弱めるためには、「社員化」²⁾を要求する組合指導者たちの要求を実現する必要があった。そして、それは経営それ自体の変革ももたらしたのではないだろうか。組合員の「社員化」は、一面では組合員に経済的には比較的恵まれた雇用・賃金状況を実現させ、他面では組合員に「精鋭化」を要求した。「ブルーカラーのホワイトカラー化」といわれるような諸現象は、配置転換や転居をとまなう転勤、出向などに留まらず、日常作業における「自発性」の要請、高度の知的熟練の形成を要求した。そして、社外工やパートタイマーに比して、高密度と批判されることの多いその労働を、彼らは社員処遇の当然の対価として受け入れていったのである。

当初、雇用保障と生活賃金の組合員たちの要求に対抗しようとした経営は、強いられた状況のなかでこれを受け入れるとともに、いまや従業員に対価として精鋭化をもとめた。この精鋭化は、おそらく経営者たちが予想した以上に成功したのではなかっただろうか。経済の高度化のなかで、柔軟で高い知的熟練を身につけた労働者たちは、日本企業の「強み」として、高く評価されることとなったのである。同時に、それは日本の代表的な大企業群に独特の特徴を帯びさせることになる。従業員主権型企業とよぶべきものである³⁾。

1) この時期の重要性を指摘するものとして、仁田〔1995〕、佐口〔1995〕を参照のこと。ただし、こうした視点からの実証研究は乏しい。さしあたり久本〔1995, 1996b〕。後者で筆者は、化繊産業については配置転換や出向などをめぐる労使交渉について検討しつつある。現在であれば、さほど危機的な状況とは考えない配置転換や出向もそれが、労使双方に過度の負担を課さないものとして、やむをえないものとして認識されるには時間を要したのであった。第一次オイルショック以後であっても指名解雇への経営者の願望はけっしてなくなったわけではなかったし、現在でもそうであろう。ただ、それを実行しようとする企業はほとんどない。昭和30年代前半のほかの重電巨大メーカーの労使交渉については、日本労働協会〔1960〕が詳しい。なお、二村〔1994〕は日本における企業別組合の性格に関する重要な論文である。

2) 日本の企業別組合の機能を私は「社員化機能」と呼びたい。つまり、二村もいうように、企業別組合ならびに組合員は「会社の社員（メンバー）」たることを求めてきたのである。「社員組合」「会社別雇用管理」という用語については、久本〔1995〕を参照のこと。

3) 株主よりも従業員を重視するという、日本の代表的な

以下では、事例として総合電機メーカーにおける臨時工問題を取り扱う。日本の企業別組合は、本工組合であり、臨時工・パートタイマーなどの正社員化への取り組みは非常に消極的であると評価されるのが通常である⁴⁾。たしかに、景気変動のバッファーといわれる臨時工は、「本工組合」という規定からすればむしろ望ましい存在である。組合員の雇用を保障し、解雇を出さないことを前提としてきた日本の組合運動からすれば、臨時工の存在はありがたいものであったはずである。経済的にみれば、一定量の臨時工の存在は経営者だけでなく、組合にとってもまた望ましいものであった。本工だけに与えられる福利厚生も魅力的であっただろう。他方、労働者の連帯という建て前からすれば、「常用的臨時工」は全員本工に登用されるべきであった。経営者の立場からすれば、一つは低賃金労働者として、第2に景気のバッファーとして、そして最後に登用という最も効率的な「本工選抜システム」を運用する前提として、臨時工は望ましいものであった。第二次大戦後では、朝鮮特需とともに臨時工は復活し、さらに高度経済成長期の前半にあたる昭和30年代に急激な増大を示し、大きな労働問題となっていった⁵⁾。

、大企業に顕著に見られる傾向をこう呼ぶことにしたい。もちろん、「従業員主権」とは何も従業員によって経営者が選ばれるという意味ではない。経営者が従業員の多くを「社員」として処遇するし、従業員もそれが当然であると認識している企業というほどの意味である。企業も組織である以上、権限のヒエラルキーが存在するが、それは「従業員主権」となったら矛盾するものではない。さて、正規従業員の処遇向上は、かれらに高度な作業への要請を強めると同時に、高度ではない作業を非正規社員や関連会社などに積極的に割り当てようとする経営の志向を強めた。この点において、臨時工問題は労働組合とくに個別企業別組合にとって大いに悩ましい問題であった。

- 4) 「新しく臨時工問題が起ってきたのはだいたい昭和25,6年からである。……一挙に600万人の組織労働者を生んだ日本の労働運動は、臨時工の問題にかかわりあいのある点で、著しくその組織化の進行がおそい」〔東洋経済新報社 [1957, 28ページ]〕
- 5) この時期には臨時工の実態調査がいろいろな機関でおこなわれている。これらの実態調査を要領よくまとめ検討した研究として、隅谷 [1963] がある。戦前から昭和

こうした臨時工問題は、高度経済成長が本格化する昭和30年代末あたりになると急激に解消していく。その理由として挙げられるのは、当時の極度の労働力不足である。大企業であっても、臨時工ではすぐに退職してしまい、労働力確保が困難となってきたために、企業としては「正社員」への途を大いに緩めていった。こうした社会的経済的条件が、臨時工問題を解決した最大の要因であったことは否定できない。しかし、消極的であるといわれている労働組合も臨時工問題に取り組んでいなかったわけではない。とくに、産別組織である合化労連や全造船だけでなく、電機産業の個別企業別組合においても、松下労組やここでとりあげるA労組はある時点から本工登用について積極的な労使交渉を展開していった。企業別組合が臨時工問題に積極的に取り組むにはどのような条件があったのだろうか⁶⁾。また、こうした労使交渉のなかで、経営と労働組合のそれぞれに対する見方はどのように変化していったのであろうか。

I A社における急増前の臨時工の状況と組合の対応

昭和30年当時、臨時工の採用は各工場に任されており賃金のみならず、雇用期間もさまざまであった⁷⁾。たとえば、第8回定期大会(昭和

、昭和30年ごろまでの臨時工問題については、北海道立労働科学研究所 [1955, 6] が包括的である。また、臨時工・社外工市場論として山本潔 [1967a, 1967b] があり、日本経営者団体連盟 [1957]、東洋経済新報社 [1957] は当時の臨時工問題を知る上で貴重である。仕事内容と採用管理の側面から臨時工問題に鋭く接近した試みとして、小池 [1961] がある。なお、昭和33年日経連がおこなった『労務管理諸制度および方法調査』によれば、調査対象となった企業1,053社の約8割が臨時従業員制度をもっており、従業員数別にみると50人未満の規模で約6割、3,000人以上では9-9.5割に達している(日経連 [1959] 38, 39ページ)。

- 6) 組合の取り組みには、本工登用促進と臨時工組合結成というある意味で相反する政策があった。A労組も両方の政策を追求するが、主力は前者にあり、後者の政策は臨時工の登用が進みその数が急減するとともに現実的意味を失っていく。
- 7) 昭和31年4月時点の臨時工の賃金はつぎのとおりである。

30年)のなかで臨時工の雇用期間延長について、次のような質疑が交わされていることからそれを伺い知ることができる。

「問 私の工場では6ヶ月で処理したが、2ヶ月とか3ヶ月の処もあると聞いたが、もう期限切れと思うがその後の交渉をやったか。答 各単組で期間が違うので仲々やりにくいが組織上の問題として生^(マ)じていく。」(労連新聞、昭和30年6月6日号)

労連(企業連)レベルで、臨時工問題が本格的に機関で審議されたのは、昭和30年3月の第8回定期大会以降のことである。しかし、既に第1回新旧労連統一大会に審議事項として、正式に附議されていた。(組合15年史、379ページ)臨時工の採用は各工場ごとにおこなわれていたために、企業レベルで問題となることは昭和20年代にはほとんどなかった。工場ごとの単組がそれぞれ対応していた。昭和20年代においても、臨時工が組合にとって問題視されることがなかったわけではない。たとえば、昭和26年の組合新聞には「臨時工対策で実力行使決定」という表題のもとに押切工場の状況が記されている。

「押切労組では以前から臨時工は本工の2%という工場との協定事項があったが、最近工場側はこれを80名位にしているの、労組は本工の採用と臨時工枠厳守を申し入れ、9月24日までに何に具体的に回答がなされぬならば実力行使の警告を発し、あくまでも臨時工2%を厳守されると共に、本工増員の闘争を推進している。」(労連新聞、昭和26年9月20日号)しかしこうした組合の原則は、経営権を盾とする会社の臨時工大量採用のもとに無力化していった。

この時期、臨時工増加の危惧だけでなく、不況期には臨時工の雇用延長も議題とされている。

たとえば、昭和30年の第28回定期中央委員会ではこの問題がとり上げられている。

「第8回大会において、鶴見、三重、府中3労組より提議された本件について3月24日労連は三役交渉を以て会社に申し入れ、次の様な会社言明を了とした。

1. 会社は人員計画については極めて慎重であり、且つ、実際の雇用、解雇に当たっては細心の注意と、人を動かすことの倫理に徹しており、労連の危惧するような運営は行わない。
2. 従って、1年契約の臨時工であるからという理由だけで人員整理的解雇は行わない。必要な人員については再契約を行う。
3. しかしながら、本工と同じ基幹作業に従事しているからとの理由だけで直ちに本工にするということも1項の精神から現在是不可であり、要は全般の人員計画との関係で善処する。

その後該当単組よりの連絡によれば殆どの該当者が再雇用された。」(労連新聞、第28回定期中央委員会特集号、昭和30年5月)

ここに示されている会社の主張は企業整備期における雇用問題の重大性の認識が示されている。本工の雇用に手をつけることがむづかしい以上、本工の採用は最小限に抑え、解雇の容易な臨時工の採用をできるだけ増やそうとする経営側の意図を読みとることができる。また、臨時工のなかから優秀者のみを本工として登用することによって、臨時工の労働意欲を刺激することもねらっていた。この臨時工制度は経営側にとってまことに都合の良い制度だったのである。

II 昭和30年代の臨時工急増と本工登用闘争

昭和30年に入ると共に、臨時工の数は急激に増え始める。表1は臨時工数の変遷をみたものである。昭和30年頃の組合員数は2万人に及ばなかったことを考慮すれば、臨時工の増え方の異常さを認識することができる。

すでに昭和30年の時点で、労連レベルでは第8回大会で臨時工の組織化と本工切換促進への

、堀川町——240～445円で職種で決める。名古屋——220～545円で職種と経験加味。鶴見——250円より1年毎に10～15円増額。富士——205円より535円、性別に関係なく決定。柳町——210～480円、5円きざみの段階。小倉——200～480円、男女、勤続、年齢を若干考慮。川口——280～350円、男女、勤続、年齢に関係なし。横須賀——200～310円、同上。

表1：A社における臨時工の推移

29年5月	1,311人	(昭和40年7月10日,第18回定期大会号では27年5月となっている)	
30年下期	1,814	33年下期	10,000
31年上期	3,774	34年上期	13,000
31年下期	5,337	35年下期	15,600
32年上期	7,484	36年下期	19,910
32年下期	8,660		

方向が明確に決められていたが、本格的な交渉進展は第9回大会以降である。この大会は臨時工対策として本工採用化を交渉に移すことを決定している。(1)傘下組合の臨時工問題を機関として対策検討する。(2)単組は臨時工と密接な連携をとって、会社と本工採用で交渉しつつ待遇面の改善を行う、と方針づけたのである。(組合15年運動史, 379-380ページ)

具体的な労使交渉は昭和31年4月22日、労連が団体交渉を以て臨時工本工採用について交渉を会社に申し入れたことにはじまる。団体交渉は翌23日に開かれた。

この団体交渉の席上、会社はつぎのような主張をおこなった。(労連ニュース, No. 23, 1956. 4. 23)「会社は過去数年来、臨時工に対して原則を以て臨み、正規従業員の増加のみを考慮してきたが、生産縮小時には機動性を欠如させる結果となり、引いては、商戦に於ける劣勢を余儀なくされた。その後、正規入社について嚴重に統制を行い、労務の適正を図ってきた為、現在は大体に於いて世間並に落ち着くことが出来た。しかし乍ら、日本経済は底が浅い為に良い時悪い時を度々繰り返して来ており、此れに対応するには、弾力性を持たせる事が必要であり、その意味からも当分の間臨時工を基幹作業から切り放すわけにはゆかぬ。」

本工の解雇が困難であるとの認識から、景気のバッファとして臨時工の積極的な活用を始めたのである。そして、その方策として、「定員制」の導入を明言した⁸⁾。「今後の方針として定員制(3月末現在人員)を設け、従来の如

く本社の統制下に引き締めて、工場の機動性を欠如させることないようにするため、工場長に判断を一任する。このことは仕事の安定性を考慮し、自然減の場合はその半分迄の補充を採用・登用等で行う事の権限を持つものである。

尚、新業種による増員等は、その都度定員制を本社に於いて検討し、今後の労務の適正配置は本社が管理するものである。

臨時工の採用に関しては今後は、予算の達成とともにらみ合せて、人数とか雇用期間等の臨機措置は工場長が行うもので、その幅としては正規従業員の15%を限度とする。

なお、鶴見とか府中に在る外注工は、臨時工として採用出来る様、そのために給与基準の引き上げ等も検討を加える方針であり、従来の臨時工とは違った型の臨時工に性格づけていきたい」とした。

こうした会社の労務方針に対して、労連中執

定員制度の実施率				
規模計	50未満	50-100	100-300	300-500
① 13.0	25.0	20.4	13.1	13.2
② 27.9	8.3	16.3	23.5	24.3
③ 1053	12	49	213	144
規模計	500-千	千-三千	三-五千	五千以上
① 13.0	11.9	10.5	14.1	15.0
② 27.9	28.1	32.7	34.2	33.6
③ 1053	210	247	71	107

注：①は「職務分析に基づく定員制度」を有する会社の全体に対する割合(%)

②は「職務分析に基づかない定員制度」を有する会社の全体に対する割合(%)

③は回答会社総数

この調査からみる限り、昭和33時点で職務分析をおこなっていたのは大企業でも少数であったことがわかる。当時の「定員制」について、氏原はつぎのように語っている。氏原／藤田／舟橋 [1960, 153-158ページ]「昭和29年頃から、どこでも定員制を設けております。そして定員制というのは、既存の従業員数をそのまま定員としている。それだけで、それ以上は本雇いにしない。それだけでそれ以上本雇いにしない。」「現行の定員制というのは、まったく便宜的にできないもので、なにも根拠がないのです。当時人員整理をやって、あとはとにかく、一応のメドでこれ以上本工をふやすと、本工ばかりふえてかなわないというのですから……」A社の「定員制」もそうしたものであった。それは、昭和40年代以降の「要員管理」とは異質のものであった。日本鋼管の要員管理については、折井 [1973] を参照。

8) 上述の日経連調査 [1959] によれば、定員制度の実施率は下記のようにになっている。

は同年5月7日につぎの方針を決定した。(労連ニュース, No. 27, 1956. 5. 7)「3月末の在籍人員を持って定員とするとの会社の方針並びに自然減員に伴う人員充足の仕方については、労連の機関決定の基本方針(基幹作業の臨時工は本工に切替へ)と違う内容があり、会社の云う半数採用は逆に臨時工を増加させる様な疑念があると分析、此の立場から問題を追及して行くなれば、定員制そのものにも重大な問題があり、労働組合として定員制を論議する段階ではないと考えられる。反面会社の云う定員制とは生産計画に基く労務計画であると言うならば大いに検討する余地はあるものと思う。

此の様な考えから労連中執は会社に対して更に解明を尽くすと共に単組に指示を以て調査結果の確立を期する事になった。その内容は【臨時工の枠の増大には反対するも機関審議迄は労連の態度留保】

▲会社に対する当面の態度は

◎具体的資料の提示を求める。◎基幹作業の臨時工は本工へ切り替え。◎自然減員補充は100%とせよ。◎臨時工の枠を15%に拡大する事は賛成できない。

▲単組に対しては、

◎指示により労務計画を調査報告してもらう。
◎適当な時期に企業対策委員会を召集する。◎次期中央委員会に経過並びに処理方針を提案する。」

昭和31年5月末に開かれた第35回中央委員会において、労連は①各単組は、上期生産計画に基く、具体的な労務方針を工場より引き出すための労使協議会を開催する。②納得の行く結果の得られるまで、現在以上に臨時工の枠拡大の工場提案には、態度を保留する、との態度を決定し、会社に対して次の3点を申し入れた。①正規従業員の自然減耗に対して100%補充、②正規従業員と臨時従業員の比率は、本年3月末現在より臨時従業員を増やさないこと。③外注工は原則として廃止すること。従って現在止もう得ず外注工として存在するものは、可急的に

正規、または臨時従業員として採用すること。

これに対して、会社はつぎのように回答している。「本件を討議する場としては、労使協議会を設けた趣旨、労働協約第113条、第1項第1号及び同条同項同号についての了解事項本件の内容性質並びに従来本件が、中央事業場を通じて取り扱われた実体からみて当然、労使協議会に附議され、そこで双方が意をつくして話し合うべきであると考えます。」これに基づいて、6月22日中央労使協議会が開催され、一応の労連、本社間における結論に到達をみた。しかし、それは了解に達したのではなく、その時点における処理方針に結論を得たにすぎない。(労連ニュース, 1956. 6. 23, No. 49)

この結論に基づいて、労連はつぎのような指示を各単組に出している。その対策指針は次の通りである。

「(1) 3月末現在仮定員は、その修正に関し事業場労使協議会にて意見の一致をみたものについては、本社(会社)においても検討し、妥当であれば修正し得る。

(2) 正規従業員の自然減については、必要工数としての人員は100%補充する。但し、会社は2分の1を直ちに本工登用に充足し、残り2分の1は来春の学卒採用の余地として、その枠を保有したいと主張、労連はその方法は来期以降でよろしいと意見対立しているので、今後の推移をみたい。

(3) 3月末現在の正規従業員と臨時従業員との比率の問題は、会社は15%が問題ではない。要は予算達成上、15%迄ありえてもいいということであって、これを超える場合は、自ら検討(定員の適否)を要する線であるとのことで、このことは第一項の結論如何で解消する。

(4) 外注工の廃止については、一概にはいえないが、労連のいう臨時工と同じ様な労働条件(勤務状態)にあるものについては、原則として廃止し臨時工または本工として必要工数をみたくすべきものであるということには

同意見である。(第36回中央委員会議案7-8ページ)」

昭和32年2月に行われた第39回定期中央委員会でも、臨時工問題がとり上げられ、活発な質疑がおこなわれた(労連ニュース, 1957. 2. 4, No. 137)。各単組の質問にこたえて、労連委員長は「臨時工に対する権限は本社より事業場長に移されており中央よりむしろ単組に於いて生産計画と照らして充分検討して貰いたい」と発言した。労連は基本方針は出すが現実の規制は単組がおこなうべきでとしたのである。もちろん、臨時工の具体的な採用管理は各事業場でおこなわれており、従来から単組が担当していたわけであるから、従来の方針を踏襲したものといえる。労連の指導力はまだ明確には発現していなかったといってよいだろう。

また、この場で労連副委員長はつぎのように答弁し了承されている。「①臨時工の15%線ならびに仮定員制なるものは我々は認めていない。②会社の主張した線よりも上回っている現状からして仮定員は生産実態の裏付けのないものだ。③我々は前回中央委員会の決定方針を変えていないし変える必要を感じない。④単組、事業場間で必要労働量の交渉を行って貰いたい。⑤早急に企対部会→中労協に問題の提起を行う。」

3月4日、この企業対策部会が全単組出席のもとに開かれた(以下、労連ニュース, 1957. 3. 6, No. 147)。調査部長より企業実態調査の結果について報告説明、各単組の労使協議会の内容報告、質疑応答、労連書記長による専門分科会設置提案などがおこなわれ、採択されている。実態調査によれば一つの事業場を例外として、臨時工の比率が15%を越えており、会社の主張した15%枠は破られていること。労連が主張していた7%枠は問題外であることなどが明らかにされた。臨時工はすでに5,000人を越えていた。この企業対策部会ではつぎのような意見が出されている。「①昨年の仮定員制をどの様に考えるか。工場毎に検討された結果をまと

め上げたものだとなれば、工場としても大幅に切り替えたいという意向をもっているのではないか。②実態は進行している。会社は15%枠を一貫して進めているにもかかわらず職場の人員要求は激しい。職種移管があっても減員のみを定員に採り入れ、増員は3月の定員制度変更まで考慮せぬと云う実情だ。③臨時工に将来のメドと希望を与えねば優秀な者が去ってゆく姿があり、質的な下降はさけられぬ現状だ。④臨時工と云う性格をどの様に分析するのか。付随作業と基幹作業に分け、基幹作業に従事している臨時工だけでは15%以内であると工場では主張している。⑤臨時工では早急に生産増に間に合わないで、傍系会社に分担させる様な傾向がある。⑥設備能力の向上による人員減を以て定員としている。」また、より具体的には、仮定員を10%増して貰いたい。直接工は本工とせよ。本工採用の権限を事業場長に一任せよ。基幹作業に就く外注工を排除せよ。長期の生産計画に基づく要員計画の見通しをつけよ。などの意見も出されている。こうした多くの意見を受けたなかで、労連は明確な方針をまだ出さなかった。「結論として、会社の考え方を見た上で再度検討する方針を確認した」にすぎなかったのである。

こうするうちにも臨時工は増加の一途をたどる。組合は明確な方針を対置できなかった。しかし、なんらかの歯止めはかけなければならなかった。昭和32年10月6日の代表者会議で、当面する懸案の臨時工対策としての一応の結論を出し、第45回中央委員会(昭和32年10月28-9日)で確認された。その結論とは、「生産計画に基づく必要総工数人員のうち種々の要因からやもうえずとして容認できる臨時工の数は労連として20%以下に抑える。したがって、それぞれの事業場業種より前後するとしても全A社としての前記許容範囲に臨時工数をおさえるための交渉を行い、基準人員の修正をこの見地から行わしめる」とするものであった(組合運動史, 382ページ)。

中央労使懇談会を踏まえて、第47回定期中央委員会において基準人員についての質疑がおこなわれた（労連ニュース，1958. 3. 5, No. 71）。つぎのような質問が出された。①基準人員の変更は生産量に見合った形で修正されるのか。②その後、中執は本件に関する交渉が行われてないようだが、今後の方針を示せ。③昨年10月から臨時工より本工に転換された人々の各事業場別数字を示せ。こうした質問に対して、中執はつぎのように答えている。①について。会社の方針は生産量と見合った形で修正されていると考えるべきであるが、勤労部としては各事工業部長より申請された内容を尊重して行っていると言明している。しかし中執は、現今の会社の安定性より考えて、基準人員の変更は、臨時工は20%以内におさえるべきだと主張して来た。②について。各部門長にその事、工業部長宛に基準人員の変更を申し入れている。中執は来期予算の決定される時期（3月中）が重要であると考えている。従って、勤労部に対して各組合で申し入れた内容を整理して、申し入れを近日中に行い、協議に入る予定でいる。③について。堀川町23、姫路16、砂町10、柳町30、富士32、名古屋6、川口5、三重19、鶴見76、府中32、以上の人々が臨時工より本工に転換された⁹⁾。

昭和33年6月9日、全単組が出席した企業対策委員会が開かれた。33年の基準人員は約5%強の増加とされた。これは春の学卒者約900名を含めて、約1,200名程度であった。これは労連の要求の半分も満たさない数字であった。「各単組は概ね反対で、枠を打ち破れと云う強硬論も出された。」組合内部に消極論が依然として少なくないことが「概ね」という言葉に表現されているようにおもわれる。結論としては、「この新基準人員は了解できないので、更に拡大させる為、中央では中労協を通じて早急に交

渉を行う。単組もこれに併行して事業場に対し本社への働きかけを要求する」というものであった（労連ニュース，1958. 6. 12, No. 101）。

2日後開かれた中央労使協議会小委員会で、このテーマが話し合われた。会社はここで次のように述べている。「臨時工や時間外は実際の生産に要する工数であって、基準人員には関連させていない」とした上で、「生産・販売の安定度の問題で、A社の販売の27%は不安定なものであるからその分は臨時工で」対応するとした。これに対して、労連は「現在の売上の27%が不安定であるとは絶対に考えられない。それならその点について各事業部長を加えた小委員会で更に突っ込んで話し合おうと提案を行ったが、会社は『それは各事業場や部門懇談会でやって欲しい。中央でやってもそれによって変更する意志はない』と全く解決への意志を示さず、唯、『労連の意向をも考慮した会社提案に対し是非協力して欲しい』の一点張りですぐに結論が出ず、会社はこれを実施すると言明したが、労連は、『本件については協力できない。今後これに関連して問題が起っても責任は負えない』と発言し本件を打ち切った。」生産の不安定性は組合内部においてもそれに同意する部分は少なくなかったと思われるが、臨時工のあまりにも急激な増加は、組合指導部をして、いよいよ会社との対決姿勢をとらせることになった。

この問題の突破口は、急激な需要の増大によって与えられた。「会社は臨時工問題は交渉外の問題であると逃げていたのであるが、折から管球部門の緊急増産計画が織り込まれてきたことから昭和34年上期の予算検討の上、回答を約することとなった。」（組合運動史439-440ページ）実はそれに先だつ昭和33年末に、緊急増産が必要となっていた（労連ニュース，1958. 12. 18, No. 47）。管球部門の増産計画について、労連は事業場労使間の協議問題は中央交渉で大綱について取り決め、しかる後具体的労働条件について、事業場間労使間で協議する

9) 従来、定年後再雇用者も「臨時工」と呼ばれていたが、このころ「嘱託」という名称に組合の要求により変更されている。（組合運動史，420ページ）

ことを方針としていた。そのため、まず中央交渉で大綱について取り決めが行われるまでは個々の事業場では交渉を留保することにしたのである。これに対し、会社は大増産計画ではなく当面翌年3月までの生産予定変更であるので中央との協議とは別個に事業場毎に話を進めたいとの旨を、12月11日の中央労使協議会で表明した。

労連は「管球の生産予想の見通しから云っても簡単に大増産と当面の増産とは別個だとは思わない。必ず4月以降とも関連あるものと思うから、ともかく本件については中央交渉をまずやって、その後結果によって今後の扱いを判断したい」と述べた。

その後、労連中央執行委員会はつぎの条件で会社と交渉することを決めた。①2交替勤務には原則として反対である。②当面の管球の増産対策としては暫定措置として2交替を行うことはやむをえない。細部は事業場ごとに協議する。③2交替を行う場合、3月末までの期限付きとする。④管球の増産のために増やす人員分を現在の臨時工から本採用させる。⑤4月以降については常昼勤にかえるための設備等の計画については、事業場において具体的に説明して了解できるようにさせる。

12月16日に会社は「管球部門の増産対策について労連と話し合いをしたい」と申し入れてきた。直ちに交渉に入ったが、会社側は労連5条件のうち臨時工の本採用について「今回の管球の増産とは別個に協議しよう」と主張した。他方労連は「臨時工が多すぎるのもっと本採用しろという我々の主張が何時も採り入れられないまま労連としては我慢させられてきたのである。この際会社が増産について組合の協力を求めているのであり、それは聞くから、我々の要求もこの際聞いてもいいのではないか」と述べた。この対立は当日は解けず、交渉は2日後に再開された。ここでも会社と労連の対立にはきびしいものがあつた。会社は「基準人員の定期的な検討時期である3月を今回は1月に繰り上げて、労連の主張も勘案して修正する用意があ

るから、管球の増産体制については即時実施に協力されたい」と妥協案を提示、労連は「会社の望む協力体制は即時実施で、我々の希望する臨時工の本採用は1月中に検討というのでは了解できない。」会社「基準人員の修正に連なる労連の主張については、検討するのに時間が必要だ。管球の増産は急がなければならない。この事情をぜひ理解してくれ。」労連「故意に会社の増産を妨げようとは思わないが、現状の臨時工の数から考えて、この際何人くらいは本採用するのか位の大綱的な目安が会社に打ち出せないことはないと思うが、示されなければ承知できない。」

翌年2月4日づけの労連ニュースによれば、1月の臨時工の本工登用は814名であつた。(内訳：管球部門370名〔小倉200名、堀川町40名、姫路80名、?40名、砂町16名〕、機器部門175名〔柳町137名、川口18名、名古屋20名〕、電機269名〔鶴見131名、府中128名、蒲田10名〕)

労連は昭和34年1月の定期中央委員会で4月以降の基準人員の増員要求を決定し、2月4日会社に要求書を提出した。(労連ニュース、1959. 2. 4, No. ?)

「 要 求 書 記

1. 昭和34年度基準人員は次の如く調整し、4月より実施されたい。
 - (イ) 会社基準人員総数は、総従業員(正規・臨時)数の80%以上であること。
 - (ロ) 各事業場別の基準人員は、当該事業場に於る学卒正規採用者並びに3月末現在の臨時従業員数の3分の1相当数を増員調整すること。
 2. 基準人員に対する自然減の補充は3ヶ月毎に事業場に於て実施すること。
 3. 期中に於る予想の変更に伴う基準人員の調整については会社労連間で協議の上実施すること。
- 以上」

この申し入れに基づいて、労使の話し合いが

おこなわれた。(労連ニュース, 1959. 3. 6, No. 59) 労連「前回本件の話し合いでは、交渉の場をめぐって見解は対立し、その後双方の幹事間で話し合ったが、これも物別れに終わっている。一体会社は本件の我々の要求をどのように考えているのか。場合によっては、我々としてはいっさいの話し合いは打ち切って、何らかの手段に訴えざるをえない。」会社「本件の今日までの双方の主張については、お互いもっともであると思う。しかし、臨時工が相当数に上っていることは、それだけ未だ好況というものが不安定な要素をもっていると云うことであり、会社としてもこれ以上臨時従業員を多くしようとは思わないと云う見解はすでに述べている。尚 1 月には、期中の修正として異例の大幅増員を行い労連の要望に応えたばかりである。会社の誠意も充分くんで貰いたい。今回の貴方の要求についても交渉の場として、会社は労使協議会を提唱しているが、貴方は団交でなければと固執している。交渉の形式より内容について話し合うことが大切ではないか。」労連「我々は交渉の形式に固執している訳ではない。労使協議会は会社の経営に関する説明の場であって、我々の基本的権益に関する重大問題を交渉する場ではないのではないか。会社が本件について団交を回避する真意が、要するにこのような問題（基準人員修正要求）では争議行為はありえないのだと規制づけようとするところに問題があるのであって（強調は原文——引用者）、我々は会社に誠意があって我々の要求内容に充分に応える用意ありと解すれば、理不尽に行動に訴えようとは毛頭思わない。要は会社に誠意ありと汲み取れるのかどうかだ」会社「そういうことであれば会社も良く話し合って、早急に折り合いたい。それには、この問題には、労連の云うようにアタマから 3 分の 1 は本採用しろ、やりましょうと云うような簡単な問題ではない。正規従業員とするにはそれ相当の資格がなければならない。忙しいからと急場をしのぐ為に臨時で雇用した者はそれなりの資質がであるから本採用の為にはそれらのことも当然考慮しなけ

ればならない。」労連「その位のことは我々も承知している。然し、現状の臨時従業員の実態からみても我々の 3 分の 1 採用せよと云う主張は極めて妥当ではないか。臨時工は一人も認めたくないのが我々の当然の主張であるものを、ここまで現実を直視しての要求である以上、会社も同意できる筈だ。」会社「では、とにかくもう数日猶予をくれ。会社としても賃金問題が本格化しないうちに本件について何らかの結論を得たいと思っている。具体的には今週中ということて了解されたい。尚、管球部門の 2 交替制に関連しこの人員計画・労務計画についても懸案であるので早急に話し合いたい。」その後、幹事折衝により、3 月 5 日に 4 月以降の 2 交替制について、7 日に基準人員について労使交渉が行われることとなった。

7 日に示された会社の基準人員はつぎのようなものであった。(労連ニュース, 1959. 3. 11, No. 63)

3 月 7 日会社回答の内容

33年 4 月 基準人員 24,597

34年度 基準人員 +3,000

27,597

内訳：33年12月 小向追加 160

34年 1 月 全社追加 814

TR追加 28

姫路追加 35

34年3-7月 全社調整 1,963…学卒分1,118

登用分 845

計 3,000…臨時工比率23%

3 月 10 日の労連企業対策委員会で、中執のつぎの方針が確認された。

(イ) 先の会社回答を更に増員できるよう交渉を続ける

(ロ) 採用基準については、中央委員会等が出されていた問題点群について今後中執が整理し、緩和方を交渉する。

この方針に基づいて、労連は基準人員増員を会社に申し入れ、交渉が 3 月 12 日におこなわれた。(労連ニュース, 1959. 3. 13, No. 64) この場では 2 交替制も大きなテーマであったが、こ

ここでは基準人員問題に絞ろう。労連はさらに1,200人の上積み増員をすること、各事業場への割当については4月中に協議すること、自然減については各事業場3ヶ月毎に補充を行うこと、期中において大幅な人事異動があった場合は協議すること等を申し入れている。また、臨時従業員からの登用基準の変更も求めた。具体的にいえば、①年齢による制限を廃止せよ。②高校卒をも登用せよ。③勤続制限を現行1年以上を半年以上とせよ、とするものであった。この場では、会社は1年に4,000人もの増員はできないと述べたが、再検討を約して交渉は終わっている。

つぎの交渉は3月16日に行われた。(労連ニュース, 1959. 3. 16, No. 67) 労連の要求に対する会社の回答はつぎのものであった。

- ① 臨時工からの登用枠について。「更に深い根拠もないが、200名加えたい」つまり、前回、登用枠は845名とされたが、今回は200名増の1045名が提示されたのである。基準人員の増加は、当初の3,000人が3,200人とされた。
- ② 大幅人員変更の場合は別途話し合うことについては、そのようにする。
- ③ 事業場別人員の割り振りにについては5月初め頃話し合う。
- ④ 基準人員の自然減についての補充を3ヶ月毎に行うことについては、事業場の自主性にまかして行き、3ヶ月毎に行うような機械的なことはしない。
- ⑤ 臨時従業員の登用基準についての意見は伺っておきたい。但し、会社の考え方は、★年齢制限については会社が必要とした職種については特に制限はしていない。★高校卒についての採用制限は、その必要職種との関連で採用していく考えだ。★勤続制限について、やはり1年以上勤続した者の方が確実な姿がみられるので従来通りとしたい。

労連中執はつぎの条件をつけて、この会社回

答を了承している。その条件とは①この登用基準によって、基準人員枠が満たないことのないようにせよとの条件を会社に確認させる。②全面的に本件を議事録確認する。

なお、基準人員増員分の配分交渉が5月19日に行われた。(労連ニュース, 1959. 5. 21, No. 82) この時点で、会社は一般登用枠をさらに30名上積みし、1,075名となった。

第57回定期中央委員会での経過報告では、この間の事情はつぎのようにまとめられている。(組合新聞, 1959. 6. 15, 第57回定期中央委員会特集号)

「 基準人員増員交渉の件

臨時工の本採用促進をはかる為、3月末現在の臨時工の3分の1を基準人員として本採用するように会社に要求しました。会社は、基準人員の決定は、生産、販売予算と共に会社の経営責任により決定すべきもので労連と、協議決定する意志はなく、労使関係の円滑な運営の為に、説明を行えば良い性質のものであると主張、交渉の形式をめぐって数度に亘る論争を行いました。話し合いにより、実質的な交渉を進めることで意見一致、3月27日及5月25日話し合いの結論を議事録確認して本件は妥結しました。その結果は当初の本採用対象を約3千人要求しましたが、実現した基準人員増は約千人強であります。尚、期中に於ける修正、及34年度定期採用を含めて、前年度の基準人員24,597人に対し、34年度基準人員は27,827人となり約3,200人の増員を実現した訳であります。今期及来期の生産計画に基づく必要労務量は更に漸増していますので正規対臨時の比率でみれば、略々横ばいに食い止めた実情であります。 」

なお、昭和34年の基準人員交渉は「組合運動史」のなかでつぎのように評価されている。「この基準人員交渉によって従来、協議対照^(ママ)とならなかった本件が実質的に協議対照となったことは、爾後の労働協約闘争(昭和37年度)に

おける「政治的協議」への基礎を作った交渉となったもので、その意義は特記されねばならないものがある。」(組合運動史、440ページ)

労連の1959年度運動方針書は、基準賃金についてつぎのように記している(組合新聞、1959. 6. 15, 第57回定期中央委員会特集号)。

「 基準人員に関する件

基準人員に関する交渉はとりもなおさず、要員確保と臨時工の本工登用の闘いでありま。す。会社は常に低賃金と自由になる労働予備軍としての臨時工を一定量確保する政策を推進致します。この事が、直接間接私達の労働組合に及ぼす影響は大であります。また会社は一定生産量を要員採用の外に時間外勤務の強要という姿で労働強化を押し付けるのでありま。しょう。基準人員に対する交渉と闘いは重要であります。この意味で私達は次の方針で対処致します。

- (A) 正規従業員の25%になる様基準人員を決めます。
- (B) 右による(原文は縦書き——引用者)基準人員増しについては正規の従業員の採用と臨時工を登用させます。
- (C) 右の方針を貫くため、私達は2交替、残業によっては会社への協力方針を拒否することがあります。
- (D) 交渉が最悪の場合臨中(臨時中央委員会のこと)を開催し実力行使の規模、内容を提案致します。」

臨時工を正規従業員の4分の1にするという方針である。(C)は当時の大増産の時期、2交替制と残業の規制を言明したものであった。なお、1959年当時臨時工は1万3千人を超えていた。正規従業員は2万5千人に満たなかったから(30年組合運動史より。なお、すでに述べたように、1959年度の基準人員は27,827人とされていた)、現実には臨時工の数は実に正規従業員の半分を超える水準に達していたのである。つまり、労連の方針は現状の比率半減が当面の方針とされていたことを示している¹⁰⁾。

さて、急激な臨時工の増加はまだだつづく。昭和34年9月の第59回定期中央委員会では、期中における基準人員枠の修正が要求される。

「基準人員の25%以内の臨時従業員数となるように修正するのが望ましいのですが、今回とりあえず期中修正であるので、臨時工の増員数2,000名を全A社の基準人員増員要求とします。

具体的な闘い方……1. 交渉戦術及び配分内容その他一切の権限を中執に一任する。2. 交渉の推移によっては、時間外労働50時間規制との関連において対処する。3. 各単組は組合員並びに、臨時従業員に対し、本闘争の主旨を徹底させる。」(労連新聞、1959年9月号外、第59回定期中央委員会議案)

10月6日に会社に要求を提出、以来4回の交渉の結果11月19日に1,200人の増員枠回答をもって集約されている。(組合30年史、111-112ページ)この間、10月26日には臨時従業員向けの組合新聞号外が発行されている。なお、要求書は次頁の文面であった。

ますます増える臨時工対策として、翌昭和35年春闘において、労連は賃上げ、夏季一時金、時間外割増30%増とならんで、「勤続1年以上の臨時工はすべて本工登用」という方針を打ち出した(組合運動史、453ページ)。この春闘における集約最終会社回答は、臨時工の本工登用枠については、昭和35年3月末で1年以上勤続の臨時工在籍総数約6,000人に対して、約2,700名を登用するというものであった(組合運動史、556-557ページ)。

昭和35年は、労働協約改訂闘争がおこなわれた。このなかで、臨時工問題も当然とり上げられることになる。(組合運動史、466-468ページ)8月の第64回中央委員会で、労働協約改訂要求案を決定し、会社に提出したが、その第3

10) この時期は臨時工急増期にあたっているが、三重工場では昭和33年7月、減産による余剰人員の話し合いの結果、臨時工の解雇が行われている(詳しくは、労連新聞、昭和33年8月27日、第78号)。こうした事態は、臨時工の全廃という組合のスローガンを弱めていたことは事実であろう。

「
 A労働組合連合会中央執行委員長 ○○○○
 A電気株式会社取締役社長 ○○○○殿

要 求 書

当労連第59回中央委員会の決定により昭和34年度中の基準人員について左記の通り、期中修正を行うよう、要求致します。

記

1. 昭和34年5月25日付貴会社と確認した基準人員(27,827名)を、11月1日以降2,000名以上増員するよう修正されたい。
1. 修正(増員)された人員の事業場別配分については、追而貴方と協議の上、決定するものとする。
1. 本要求に対する貴回答を来る10月12日迄に承りたい。」(労連新聞、昭和34年10月26日、号外)

項に「臨時従業員の登用並に労働条件の団体交渉附議のこと」が掲げられていた。この協約闘争を闘うためには、組合員ではない臨時工対策が重要なポイントとされた。つまり、具体的な闘い方として、つぎの3項目があげられた。

「1.実力行使に当たっては、臨時従業員の就業阻止を行う、2.臨時従業員問題についての団体交渉に当り、交渉権、妥結権の法律的立場を配慮して、予じめ全臨時従業員の署名委任の上、その完璧を期したこと、3.最悪時、本社労組の重点ストを採用(本社労組は本社の非組合員範囲問題で、本社労組としての単組決議で労連に申し入れを行ったことによるものである)」

以後、実に10回にわたる団体交渉がおこなわれ、10月5日の第13回団体交渉でこの闘争は集約されている。その内容は、「(1)本社非組合員の範囲に就いては、確認書(本社組合と本社間の非組合員に関するもの)という困難な事情から、全面的解決はできなかったが、渉外部、特許部が新たに編入された。(2)臨時従業員の登用、労働条件についての団体交渉附議については、協約第103条に挿入できなかったが、協議できるところに前進をみたこと。(3)中央労使協議会附議事項で労働条件に関する事項が未解決の場合は、第103条(団体交渉)で処理できるよう議事録確認となった。(4)会社施設の利用については、争議時と平常時の区分を明確にして、平

常時にはこれの利用について現行以上には制限する会社の考えのないこと、しかも全社的にその利用については統一的指導を行うことも併せて確認した。」以後、臨時工の処遇についての要求が労連によって積極的にとり上げられていく。

翌昭和36年の春闘は労連統一後最大規模(延べ10日間のスト)で闘われたが、このときに「言うべくしてできなかった臨時工就労阻止が大衆的な動員によって、第3波以降、全労連において完璧な姿をとったことは、闘争性格を一段と前進させたものである」で評価された(組合運動史478ページ)。なお、春闘集約にあたっては第72回中央委員会で、中執は信任投票を行えとの鶴見労組の主張から、自己批判をめぐり討論となり、結局同労組は中央委員会を退場したという。

臨時工について、この春闘においてつぎのような形で集約している。まず本工登用について。「昭和35年に比較して、『相当大幅』に登用する。」つぎに労働条件について。「(1)現行日当を約20-22%増(本工は13.1%)、(2)特作(特別作業手当)は、従来加算されていなかったが、加算する。(3)交替勤務手当を加算する。(4)通勤補助金も正規通りとする。(5)夏季の一時金は基本部分を10~25%増(本工5%)、(6)増資一時金は昨年に比し平均5%増(本工3%)」賃金の上昇率は本工の約2倍であった。

労連の「臨時工の本工採用は、従来の基準人員枠増要求を改め、継続雇用1年以上の者を無条件登用^(ママ)対照とする」(組合運動史481ページ)という方針のもとに交渉された春闘において、会社は本工登用を「相当大幅」におこなうと確約し集約しているが、具体的な数字は、その後の交渉を経て、7月11日の会社最終回答でもって確定した。このとき会社は、実に4,910名の登用を行うことを明らかにしたのである。前年の昭和35年の登用枠が2,700名であったから、2倍ちかい大幅増となった。そして、この年末が臨時工数19,910人でピークであった。以後、臨時工は、ときに不況をはさみながらも、基本的には人手不足のなかで急激に減少して行くのである。昭和37年以降の臨時工数は表2のとおりである。

表2：臨時従業員の推移と登用人員

臨時従業員数		新規登用人数	
昭和36年下期	19,910人	昭和36年度	4,910人
37年下期	14,500	37年度	4,700
38年上期	8,055		
38年12月	7,407	38年度	4,080
39年5月	5,143		
40年5月	2,200	39年度	6,486
40年11月	450		
41年4月	1,240	40年度	1,698

出典：労連新聞、S. 39. 7. 10, 第17回定期大会議案, S. 40. 7. 10, 第18回定期大会議案, S. 41. 1. 14, 第109回中央委員会議案, S. 41. 6. 13, 第19回定期大会議案

昭和38年春闘では、組合は、継続1年以上勤務ある臨時工全員登用を要求している。また、「第82回中央委員会決定に基づいて、労働条件引き上げを含む就業規則の改正要求を昭和37年10月15日、労働協約闘争集約後、引き続いて文書申し入れを行い、10月26日まで、3回にわたり交渉継続の結果、一部改正を行って交渉を集約した。主要な改正点はつぎのとおり。①年次有給休暇について、取得時期を4、10月の年2回に区分、現行に1日加算、最高20日とする。②継続雇用1年未満の者の夏季連休に限り1日休暇を認める。③結婚休暇を1日新設、手当

50%。④不就業手当50%を60%に引き上げ、条項改正。⑤実施期日は結婚休暇は12月1日、年次有給休暇、不就業手当については昭和38年1月1日から実施。

臨時工の就業規則について、労連が正式に交渉事項として、その改正を行ったのは、本件が初めてであって、改正点はわずかではあったが、その意義は深いものがあった。」(30年運動史133, 4ページ)

会社が臨時工制度の事実上の廃止を示したのは、昭和39年のことであった。「昭和39年1月12日に総臨時従業員の30% (全社平均で) を登用する旨の回答があった。この回答内容によると、昭和38年12月現在で全A社の各工場、臨時従業員が7,407名おり、うち、6ヵ月以上勤務者が5,499名、したがって、この6ヵ月以上勤務者の中から、30%の本工登用を行う。昭和39年の1月、2月、3月の3ヵ月にわたって、登用試験を行う。登用試験の内容は常識程度とする。3月以降は毎月、臨時期間が6ヵ月以上に達した者を、その都度本工登用を行っていくというものであった。

したがって、この本工登用試験に合格しなければ、それ以降は臨時従業員としては採用しない。しかし、どうしても働き続けたい場合は、パートか有期工として働く道があるとのことであった。……なお、試験の結果、本工登用のメドのない者は退社するというので労連としても会社と交渉したところ登用されないで退社する人は、きわめて例外者以外はないということであった。」(30年運動史、148ページ)

さらに、昭和40年12月の労使交渉で、名実ともに臨時工制度は事実上幕をおろす。つまり、①現行の臨時従業員の名称を改め、準社員とする。②準社員で正規従業員への登用を希望する者は、継続雇用2ヵ月後に登用試験を行い、試験に合格した者は、これから2ヵ月後に正規従業員に登用する。ただし、社内の同一職種において、1年以上の社外経験を有する者は、選考、登用時期を個々に実施する。③本制度は昭和43年4月1日から実施する(30年運動史、200、

201ページ)。

「臨時従業員制度の改正要点

(イ)採用後2ヵ月経過後登用試験を行ない、適格者はさらに2ヵ月経過後の「1日付け」で正規従業員に採用する。(ロ)例外として同一職種について1年以上の社外経験を有する者は、個々に登用試験を行ない適格者はイ項によれば正規従業員に採用する。(注:期間を短縮して本採用すること)(ハ)年齢制限は、原則として男子満40歳以下、女子満30歳以下の現行とするが、特殊技能者は個々に認定し制限年齢をこえて登用対象にする。(ニ)名称の変更は次のようにする。第1は、社員(正規従業員のこと)、第2は、準社員(現在の臨時従業員の呼称で採用された者のうち登用の対象が開かれている者)、第3は臨時従業員(正規としての登用の道はないが本人の希望により永久臨時ということで働いている者、および日雇いの性格を持っている者)、第4は、パートタイマー、季節工、アルバイトなどとする。以上のように従業員を区分し、登用の道が開かれている者は「準社員」と呼称することになります。(ホ)実施時期は昭和43年4月1日とする。」(労連新聞、昭和43年1月19日、第120回定期中央委員会議案)

ただし、昭和44年8月10日付け労連新聞によれば、準社員の登用期間は試用期間を含め6ヵ月であり、登用年齢も男子35歳、女子30歳が上限とされていることからすると、以上の合意はのちに修正されたとおもわれる¹¹⁾。

III ストライキと臨時工組織化

臨時工急増は労働組合にとっての最大の闘争手段であるストライキへも影響を与えていた。組合史によれば、すでに昭和32年の労働協約闘争のための第4回臨時中央委員会で、傘下組合が統一的に①スト当日は直接生産作業につかせないよう整掃整備作業にとどめることを工場と

交渉する。②前項話し合いが出来ない場合、保安要員協定を考慮する、という決定をしている(組合運動史411ページ)。しかし、臨時工の増加はストライキに影響を及ぼしはじめるのである。昭和34年春闘の問題点として、「4.臨時従業員対策が不備なところから、重点スト突入組合のスト効果を減殺したこと」が指摘されている(組合運動史、436ページ)。この反省にたつて、昭和35年の労働協約改訂交渉時には、「臨時従業員問題についての団体交渉に当たり、交渉権、妥結権の法律的立場を配慮して、予じめ全臨時従業員の署名委任の上、その完璧を記した」(組合運動史、467ページ)。その結果、「臨時従業員の登用、労働条件についての団体交渉附議については、協約第103条に挿入はできなかったが、協議できるところに前進をみた」(同前)

このときの労働協約改訂交渉について、労連新聞はその事情を次のように記している。

「スト中の臨時従業員の扱いについて。

臨時従業員を含めて、スト中の一切の労務供給排除の要求は行いませんが、少なくともスト中の臨時従業員については、基幹作業に従事させないことを最低としても取扱いの統一的処理を要求し、確認させます。」(労連新聞、昭和35年7月25日、第97号)

また、10月には、『争議行為時における労務供給の禁止』について、「争議時における臨時工の基幹作業就労禁止を全社統一して了解することを交渉したが、最後まで対立して結論に至らずも労連の主張は今後とも変わらないので、行動の自由を確保しておくことで次期改訂時まで留保することで交渉は打ち切りとなった。」(労連新聞、昭和35年10月15日、第101号)

ストライキ中の臨時工就労を阻止できたのは、すでに述べたように、翌昭和36年の春闘においてである。「組織的には、長期闘争に対する確信、更に言うべくしてできなかった臨時工就労阻止が大衆的動員によって、第3波以降も全労連において完璧な姿をとったことは、闘争性格

11) 本工に登用されたかつての臨時工が、その全期間が勤続年数に通算されたのは、昭和49年の労働協約によってであった(労連新聞、昭和49年10月10日、第312号)。

を一段と前進させたのである。」(組合運動史, 478ページ)。臨時工の組織化・本工登用は、組合の力を維持するために、必要なことだったのである。それは単にストライキ対策以上の意味をもっている。従業員に占める組合員比率の低下という現代の企業別組合が直面する問題ともそれは相通じるものであった¹²⁾。

では、臨時工としての組織化はどのような経過をたどったのであろうか。組合史は語る。「臨時工組織化が、具体的に機関審議にあがった歴史は古い。昭和32年、電機労連の組織強化月間設定とその労連の組織消化に遡るもので、労連は昭和32年9月3日、電機労連の決定に添って^(ママ)労連としての組織強化月間を設定組織化に努力する方向が確認された。

堀川町労組で昭和32年12月5日、親睦会結成を機に各労組にも結成された。だが、組織化問題はその進捗は渋滞していたので、第75回中央委員会(昭和36年12月17～19日)で『親睦会』の統一的な組織化が再提案され、全単組がそれぞれ統一行動を起こして、昭和37年5月までに21単組が親睦会結成に努力、実現をみるところとなった。

臨時工の組織化が全単^(ママ)一統組的に実現をみるに至った歴史は、実に5年以上の歳月を経ている。その間、労連が最終的に決定した『共済的組織』に統一をみることによって、急速にその実現が発展したことを顧みて、長年月の経過と実践も、決して無駄ではなかったことを明らかにしているもので、かつて青年婦人組織の再確立に長年月を要したことと軌を一にするものがあった。」(30年運動史, 118, 9ページ)

12) 日本の労働組合が経営に従属しているという批判があるにせよ、経営者で組合組織化を進んで行おうとするものはごく一部にすぎないといってよいであろう。組合の主体的な活動がなければ、組合組織は空洞化し、ついには消え去ってしまうのである。近年、管理職の雇用調整が社会問題として登場するなかであって、組合員の範囲が論点として取り上げられている。このテーマについて、連合総研[1994]がおこなわれ、その実態が明らかにされている。この調査については、詳しく論じたことがあるので、関心のある方はぜひ参照していただきたい(久本[1994, 1996a])。

電機労連は臨時工組織化を打ち出すが、労働協約上の制約からA労連はこれには従わず、親睦会組織の結成を試みることになる。昭和34年6月の第57回中央委員会議案はつぎのように述べている。「現在の私達の規約並に締結している労働協約よりして、臨時工の労働条件向上に関する要望の取り上げには限界があります。臨時工の残された道は、自らが組織化することです。組織を持つことは法律で許されています。又、要望、要求を会社に出すことも保障されています。

私達は臨時工の組織化を積極的に支援することが、当面の最も合理的な方法だと考えます。尚、今後の組織化については、各級機関で検討する。」

また、第75回定期中央委員会議案はつぎのような内容をふくんでいた。(労連新聞, 昭和36年12月6日, 第120号)

「四. 臨時従業員の組織化に関する件

1. 組織討論集会及び代表者会議について

臨時従業員の自主的運営組織(親睦会)を結成することおよびこれに対して支援することは昨年度の運動方針にて決定しておりますが、本年度の運動方針においては、昭和37年度より臨時従業員対策部での設置に伴い、統一的に親睦会結成のため、精力的に努力することが決定しております。これに基づき本年度の組織強化討論集会は臨時従業員の組織化について、従来より懸念されてきましたもろもろの問題点を挙げ時間をかけて真剣に討議しましたが、この問題点の解明も充分行われ全会一致にて親睦会の結成を5月までに全単組一斉に行うことが確認されました。さらにこの組織討論集会の結果を代表者会議において審議しましたが、原則的な理念および大会決定の方針が再確認され全単組が出来得る最低限の内容を親睦会統一会則に注入し現実的かつ具体的な要素を基礎に12月の中央委員会に提案し、その決定に基づいて5月までに各単組一斉の結成することを申し合わせました。

2. 組織化の基本方針

組合と臨時従業員との交流提携協力は今次春闘においては共闘に前進し今後の諸要求と共に不離一体の度合いはさらに深くなってまいりました。この経過の中で電機労連も臨時工組合の結成を目標とする組織化推進を方向づけておりますので、A労連も昨年以来の努力経過に基づいて次の基本方針で対処します。

(イ) 労働協約によって臨時従業員の本工登用および労働条件の改善については組合を通じて要求および交渉を行っておりますが、今後は臨時従業員全体の意志を組合に反映し組合との提携協力をさらに深めるため、臨時従業員の自主的運営組織として親睦会を結成し活動を行います。

(ロ) 臨時従業員親睦会の目的は会員相互の扶助および親睦やその労働条件の向上についての意志統一をはかり組合との相互理解協力をはかっています。

3. 当面の活動方針

親睦会結成による飛躍的成果は一挙に期待できません故に、臨時従業員に対しては多大の期待をよせるのではなく、一步一步と組織化することにより相互扶助を主務とし、要求に対する意志統一等による前進を強調し、さらに自主的運営組織についても代表者会議の結論に基づき当面できる最低のものより出発するとの方向づけにより自主的運営組織育成を基本目標に推進しますが、当面は親睦会組織の運営指導のため組合及び組合役員が親睦会役員を代行する方針をもって臨み労連傘下全単組が一斉に歩調を揃えて行うことを活動の基本とします。

- (イ) 労連傘下全単組は、12月以降臨時従業員の組織化の必要性、親睦会の目的内容等を組合員および臨時従業員に啓蒙教宣のため、新聞機関紙に臨時従業員版を掲載し、組合員と臨時従業員の連携を深めていきます。
- (ロ) 全単組は1月以降毎月1回臨時従業員との懇談会を開催し春闘賃金要求、本工登用要求等の問題について共闘が出来るよう話し合いを行う。また職場大会には極力参加

されるよう努力する。

(ハ) 全単組は春闘における共闘を通じて組織化の意義を強調し、4月には結成準備委員会を構成し準備活動を4月中に完了、5月中に結成を統一して実施します。

(ニ) 親睦会結成準備活動において臨時従業員に対する会社の不当介入に対しては労連は全力をもってこれを守って行きます。」

労連の方針にもとづき、ほとんどの単組で親睦会が結成され、その加入率もほとんどが98%ほどであった。一気に親睦会が結成されていったのである(昭和37年5月15日、労連新聞、第125号)。しかし、すでに述べたように、この時期、臨時従業員の本工登用が急激に進みつつあった。昭和36年末に2万人弱に達していた臨時工は2年後の38年末には7,400人に減少しており、せっかく結成した親睦会は共済機能を果たすことが困難となってきた。そこで昭和39年3月下旬、臨時従業員対策部長会議で「臨時従業員の共済の組織はこれを懇談会的親睦組織として維持する」こととなった(労連新聞、昭和39年5月20日、第148号)。

IV 臨時工の急減とパートタイマーの登場

以上のような経過をへて、臨時工問題は昭和30年代の終わりと共に解決へと向かったのがあった。しかし、臨時工に代わって、新たな臨時的労働力が登場してくる。パートタイマーである¹³⁾。労連組織の専門部「臨時従業員対策部」が、「登用制度の確立により、臨時従業員

13) 筒井〔1995〕によれば、日本で「パートタイマー」という名称の労働者が登場したのは、昭和29年、大丸百貨店が東京駅に開店したときである。このとき、開店時刻午後8時に対応するために採用されたのがパートタイマーである。短時間労働で賃金は時間給、勤務時間は4つの時間帯のなかから選択することができるというものであった。その後、法律の改正に伴い百貨店の閉店が6時となり、わずか1年半で自然消滅することとなった。大丸がふたたびパートを採用するのは、昭和40年代に入ってからである。なお、昭和33年の日経連調査によれば、全体の15.6%の企業が「パートタイマー」を雇用していた。従業員規模別の差はほとんどない。強いていえば100-299人規模で23.6%とやや高くなっている(日経連〔1959〕38, 39ページ)。

の減少と半年以上の臨時従業員がなくなることになる関係から」その存在理由が少なくなり廃止された、まさに昭和39年6月の第95回定期中委員会議案ならびに第17回定期大会議案のなかで、パートタイマー対策がとり上げられることとなる（労連新聞、昭和39年6月20日、昭和39年7月10日）。

「(2)パートタイマー対策

最近臨時従業員の減少とは別に、いわゆるパートタイマーの採用がみられ、これが徐々に増加する傾向にあります。本来このパートタイマーは仕事の繁忙な時期に、付随的な作業に短時間勤務をするという性格のものと考えますが、本年2月の調査時点で約400名が基幹作業に従事しています。これらの労働条件は①勤務時間は5～6時間、②賃金は時給で70円前後で、各事業場ともやや似ていますが、労働契約などはまちまちであります。したがって当面でできるだけ基幹作業に従事させないようにつとめ、具体的な対策はさらに実態調査を行ない、その結果にもとづき大会後の中央委員会に付議します。」

実態調査の結果は年末の第98回定期中央委員会で報告された。（労連ニュース、昭和39年11月27日、号外）

「(2)パートタイマー対策

パート・タイマーの採用が問題として提起され、本年8月の調査時点では約960名となっていますが、この現象は、若年労働力の全般的な不足に影響されているものと判断されます。その結果が、単純作業で訓練期間のほとんど必要のない仕事についてはパート・タイマーによって補うことがなされ、結果として家庭の主婦にそれが求められたものと考えます。これ等のパート・タイマーは臨時従業員と同様に好ましいものではありませんが、現状においては次の方針でのぞみます。

(イ)パート・タイマーの採用はほとんど訓練期間を必要としない単純作業の範囲に限定します。(ロ)正規従業員と勤務態様の異なるパート・タイマーに欠員が生じた場合で補充が必要なときは、少なくとも臨時従業員で充足することが望ましいが、それが困難なときは、その従業業務の範囲と人員についてイ項を原

表3：パートタイマーの実態

事業場名	雇用形式	健保の取扱い	勤務時間	賃金(時給)	就労の層	人員
柳町	一定期間の雇用契約	組合健保	実働6H	70円	主婦	120
堀川町	日雇	組合健保	実働5H 実働6H	70円	主婦	90
姫路	日雇	組合健保	実働6H 実働3H		主婦	223
小向	一定期間の雇用契約	組合健保	実働5H	70円	主婦	83
砂町	一定期間の雇用契約	政府管掌	実働7H		主婦	22
トランジスタ	日雇	組合健保 加入可能	6H	約70円	主婦	248
横須賀	日雇			約70円	主婦	118
蒲田	日雇	日雇健保	6H	100円	男子	2
日野	一定期間の雇用契約	なし	6H	70円	主婦	11
名古屋	一定期間の雇用契約	組合健保	6H 7H	70円	主婦	45
計						962

則として単組の了解のもとに行うようにします。(イ)パート・タイマーについても臨時従業員の労働条件の改善にあわせて検討します。(ニ)継続して雇用されている者についての健康保険は組合健保に加入できるよう努力します。」

実態調査の結果は、表3に示した通りである。パートタイマーは、臨時工とは性格を異にしていた。本工との仕事の区分は臨時工に比べはるかに明確であり、本工登用ということも考えられていなかった。その意味では、臨時工に比べ、組合にとって、安心できる非組合員であったといえるだろう。

おわりに

昭和30年代の労使交渉を臨時工問題とくに本工登用問題を素材にできるだけ詳細に跡づけてきた。経営側の資料がなく、組合のそれも紙にかかれた資料のみを利用している。したがって、現実の分析は慎重でなければならない。ただ、組合の資料を通して、労使双方の不信感や高度経済成長を背景としつつ、昭和30年代半ばに強まり、その後徐々に取り払われつつあったということではできるだろう。労使は賃金交渉とならんで、配転、所外応援、出向など昭和40年代の労使交渉のなかで、いっそう労使相互の信頼感を高めていくことになるのである。配転や出向などはもともとブルーカラー労働者にとって無縁な制度であった。ところが経営は、社員処遇の代償として、こうした制度を労使協議を通じてブルーカラー労働者に徐々に浸透させていた。要員管理・品質管理もそうした文脈のなかで捉えられなければならない。他方、企業別組合はホワイトカラーとの同一処遇を勝ち取る代償として、これを認めていった。処遇が同一である以上、配転や出向についても認めないわけにはいかないからである。そして、昭和40年代における相互信頼の労使関係の確立によって、第一次オイルショック後の労使関係緊張期に、労使対立が表面化することなく、むしろ逆に伝統的な労使対立的な言辭が消滅する。つまり相

互信頼の労使関係が文字通り日本の労使関係を特徴づけることとなるのである。

つぎに問題を臨時工問題に向けてみよう。企業別組合が、組合員ではない人々の利益を守ることは本来的に困難であり、組織化すること自体難しい。ましてや、そうした人々の存在ゆえに組合員の雇用がより安定的に守られるとすれば、なおさらのことである。昭和30年代の臨時工問題は建て前としての連帯が、真の意味での組合活動として取り組まれた事例である。組合員の「社員化」は、臨時工の存在理由を強めていた。それは会社にとっては労使対抗を考えれば、なおのこと便利な人々であったといえよう。しかし、会社の予想をこえる高度経済成長は臨時工の数を異常に増大させたのである。それは組合に危機意識を持たせるに十分であった。従業員に占める比率の減少は組合の存在自体を脅かす。また、春闘や協約闘争において、臨時工は組合員ではないから、組合がストライキを行なうときも就業する。これは組合の闘争力を大幅に殺ぐものである。こうした組合本体への危機感が、臨時工闘争に取り組んだ最大の理由であったであろう。組合員が正規従業員に限定されていることが、そうした外延的な拡大を難しくしているのである。それを批判することはやさしい。しかし問題は批判することではない。いかに日本の企業別組合が組合員のために活動してきたのか。また、それが会社や身分を異にする労働者たちにどのような連帯を、限定された形であれ示してきたのか、その限界と意義を問うことが必要である。

本稿は関西経済研究センターにおける報告をもとにして、その後検討を加え、加筆修正したものである。また、研究にあたっては、労働問題リサーチセンターから援助を受けた。記して謝意を表する。

参考文献

氏原正治郎 [1951] 「常用工と臨時工」, 東京大学社会科学研究所紀要『社会科学研究』第3巻第2

- 号（のちに同著『日本労働問題研究』，東京大学出版会1966年に所収）
- 氏原正治郎／藤田若雄／舟橋尚道〔1960〕『日本型労働組合と年功制度』東洋経済新報社
- 薄 信一／氏原正治郎編〔1961〕『講座 日本の労働問題Ⅱ 労務管理』，弘文堂
- 折井日向〔1973〕『労務管理20年』，東洋経済新報社
- 小池和男〔1961〕「日本の採用管理(1)(2)(3)」，『旬刊賃金と社会保障』昭和36年7月上旬，中旬，下旬号（No. 213, 4, 5）
- 佐口和郎〔1995〕「高度経済成長期以降の雇用保障」，武田晴人編『日本産業発展のダイナミズム』，東京大学出版会，1995年，所収
- 隅谷三喜男〔1967〕「臨時工問題の基底とその展開——戦前・戦後の同質性と異質性——」『日本の労働問題』，東京大学出版会
- 同 上 〔1963〕「現段階における臨時工問題」『日本労働協会雑誌』No. 48（のちに同著『労働経済論』日本評論社，1965年に所収）
- 筒井清子〔1995〕「日本の女子労働の現状」，山岡熙子ほか『ワーキング・ウーマンの仕事と生活』，マネジメント社
- 仁田道夫〔1995〕「労使関係の変容と『2つのモデル』」，橋本寿朗編『20世紀資本主義Ⅰ』，東京大学出版会，所収
- 日本経営者団体連盟〔1959〕『労務管理統計総覧』
- 日本労働協会〔1960〕『重電巨大メーカーにおける組合組織と賃金交渉(Ⅰ)～(Ⅳ)』（日本労働協会調査研究部，調査研究資料No. 23～25. 執筆者は白井泰四郎，高橋洸，舟橋尚道である。）
- 二村一夫〔1994〕「戦後社会の起点における労働組合運動」『日本近現代史4』岩波書店
- 久本憲夫〔1994〕「管理職クラスと労働組合員の範囲」，『日本労働研究雑誌』No. 416
- 同 上 〔1995〕「電機産業における工職身分格差撤廃」，京都大学経済学会『経済論叢』第155巻第3号
- 同 上 〔1996a〕「集団としての管理職クラスと労働組合」，日本労働法学会編『管理職組合／変更解約告知／チェック・オフ』総合労働研究所
- 同 上 〔1996b〕「異動をめぐる労使協議の変遷(1)——化繊産業の事例」，京都大学経済学会『経済論叢』第158巻第4号
- 北海道労働科学研究所〔1955，56〕『臨時工 前編・後編』日本評論新社
- 日本経営者団体連合会〔1957〕『臨時工問題の研究——主として労務管理の観点から』
- 東洋経済新報社編〔1957〕『臨時工をめぐる法律問題』東洋経済新報社
- 山本 潔〔1967a〕『日本労働市場の構造』，東京大学出版会，特に後編第2章
- 同 上 〔1967b〕「大企業労働者」，氏原正治郎編『講座労働経済1 日本の労働市場』日本評論社
- 連合総合生活開発研究所〔1994〕『労働組合における組合員の範囲についての調査研究報告書』
- 『労働法令通信』，労働法令協会
- A 労組組合新聞縮刷版
- A 労組ニュース縮刷版